



### **PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA TERHADAP PEKERJA OUT SOURCING DI KOTA TANJUNGBALA (STUDI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA TANJUNG BALAI)**

**Zuanda<sup>1)</sup>, Mangaraja Manurung<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Fakultas Hukum Universitas Asahan

<sup>2)</sup>Fakultas Hukum Universitas Asahan

email: <sup>1,2)</sup> mrajamanurung1970@gmail.com

#### **ABSTRAK**

Dinas Tenaga Kerja sebagai institusi yang berwenang dalam pengawasan pekerja outsourcing, memiliki peran yang sangat penting supaya pelaksanaannya dapat diberlakukan sesuai norma yang ada. Pada jaman sekarang yang semakin canggih masih sangat banyak orang yang bekerja pada dunia usaha dalam melaksanakan tugas pekerjaannya tidak mengetahui harus bagaimana menyelesaikan perbedaan pendapat yang terjadi dengan pengusaha apabila ada perselisihan. Berkaitan dengan itu, dalam kaitan pelaksanaan pekerja outsourcing ini ternyata masih sangat banyak pekerja / buruh maupun pengusaha yang tidak memahami apa yang menjadi hak dan kewajiban serta syarat syarat masing masing para pihak dan bagaimana seharusnya pekerjaan outsourcing itu berlangsung, sehingga keberadaan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja sangat penting untuk perlindungan pekerja outsourcing ini di Kota Tanjungbalai

**Kata kunci: Pengawasan, Pekerja/Buruh, Outsourcing, Dinas Tenaga Kerja**

#### **ABSTRACT**

*The Manpower Office as an institution that has the authority to supervise outsourcing workers, has a very important role so that its implementation can be enforced according to existing norms. In today's increasingly sophisticated era, there are still so many people who work in the business world in carrying out their job duties that they do not know how to resolve differences of opinion that occur with entrepreneurs when there is a dispute. In this regard, in relation to the implementation of outsourcing workers, it turns out that there are still many workers / laborers and entrepreneurs who do not understand what the rights and obligations and requirements of each party are and how the outsourcing work should take place, so that the existence of the Supervision of the Manpower Office is very important. important for the protection of agency workers in Tanjungbalai City*

**Keywords: Supervision, Workers / Laborers, Outsourcing, Manpower Office.**



### 1. PENDAHULUAN

Negara Indonesia adalah negara hukum, sebagaimana tertera dalam ketentuan Pasal 1 ayat (3) UUD Tahun 1945.<sup>1</sup> Sebagai negara hukum maka sepatutnya segala sesuatu kebijakan terkait dengan kehidupan berbangsa dan bernegara haruslah berpedoman dan tunduk pada tatanan hukum. Dengan demikian akan sejalan dengan apa yang termuat dalam bab IV Pembukaan UUD 1945 bahwa Pemerintahan Negara Indonesia harus dapat melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dalam rangka pelaksanaan pembangunan Nasional Tenaga Kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.<sup>2</sup>

Ada suatu pandangan para pemerhati masalah ketenagakerjaan disebut bahwa “Pekerja / Buruh adalah tulang punggung perusahaan”. Adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja / Buruh dikatakan sebagai tulang punggung Perusahaan, karena memang dia mempunyai peranan

penting.<sup>3</sup> Untuk mendapatkan hak haknya Pekerja / Buruh harus mengikatkan dirinya dengan Pengusaha. Hubungan antara pekerja / buruh dan pengusaha dituntut adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Hubungan kerja sebagai bukti antara seorang pekerja / buruh bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan dengan dibuatnya perjanjian kerja secara tertulis maupun lisan. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja / buruh biasanya dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja, baik secara tertulis maupun lisan.<sup>4</sup> Dewasa ini konflik hubungan kerja antara pekerja / buruh dengan pengusaha di Indonesia setiap saat selalu bermunculan, biasanya permasalahan ini terkait dengan hak normatif pekerja / buruh, seperti Upah yang masih dibawah standar minimum, jaminan sosial, status kerja pekerja / buruh yang diiringi dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak. Masalah lainnya yang sering muncul adalah Persoalan pekerja kontrak atau yang selalu disebut dengan pekerja outsourcing yang diberlakukan oleh Pengusaha selalu bertentangan dengan norma yang diatur dalam Undang Undang, sehingga menimbulkan kerugian bagi kelangsungan hubungan kerja bagi pekerja. “Pekerja/buruh dapat meminta hak sesuai dengan apa yang telah dihasilkan mengenai produksi barang dan jasanya, barang dan jasa tersebut”.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Iva Kaelola, *UUD 1945 & Amandemen* (Yogyakarta: Buku pintar, 2012). hlm, 5.

<sup>2</sup> “[Http://www.jurnal.una.ac.id/index.php/Pionir/Article/ViewFile/1245/1056](http://www.jurnal.una.ac.id/index.php/Pionir/Article/ViewFile/1245/1056) hlm 280 Diakses Tanggal 29 Desember 2020 Jam 8.00.”

---

<sup>3</sup> Lalu Husni, *Dalam Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, 1993. hlm 95.

<sup>4</sup> Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan* (Dss Publishing, 2006). hlm, 5.

<sup>5</sup> Mangaraja Manurung Suhairi, Bahmid, “*Aspek Hukum Penetapan Upah*



Pengaturan pelaksanaan hubungan kerja dengan cara kontrak bagi pekerja kontrak atau outsourcing sebenarnya sudah ada ketentuan yang jelas dalam hukum positif di Indonesia, dan dalam hal ini pemerintah melalui instansi ketenagakerjaan sebagai institusi yang berwenang dalam pengawasan pekerja kontrak atau outsourcing ini, memiliki peran yang sangat penting supaya pelaksanaannya dapat diberlakukan sesuai norma yang ada. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan pemerintah bertujuan untuk menegakkan pelaksanaan peraturan perundang undangan dibidang ketenagakerjaan.

Ditingkat daerah, Pemerintah Kabupaten dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja mempunyai kewajiban untuk melakukan perlindungan dan pengawasan atas pelaksanaan hak hak pekerja / buruh outsourcing tersebut. Kota Tanjungbalai merupakan daerah yang memiliki sektor industri , perikanan dan perdagangan maupun pergudangan yang cukup besar, dan tentu banyak mempekerjakan pekerja kontrak atau Outsourcing. Dalam kaitan pelaksanaan pekerja outsourcing ini ternyata masih sangat banyak pekerja / buruh maupun pengusaha yang tidak memahami ketentuan norma serta syarat syarat kerja masing masing para pihak dan bagaimana seharusnya pekerjaan outsourcing itu berlangsung, sehingga keberadaan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja sangat penting untuk perlindungan pekerja outsourcing ini.

Berdasarkan hal yang telah penulis uraikan diatas , meka sangat tepat kiranya apabila dilakukan

tinjauan sejauh mana peran instansi Dinas Tenaga Kerja dalam pengawasan pekerja outsourcing di Kota Tanjungbalai, dengan melakukan penelitian hukum penulisan Skripsi ini, dengan judul **“Pengawasan Pekerja Outsourcing Di Kota Tanjungbalai ( Study Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai )”**.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode di dalam penelitian ini adalah menggunakan metode dengan pendekatan empiris, yaitu melihat suatu keadaan permasalahan dari fakta-fakta yang terjadi dilapangan. Kemudian data-data tersebut dikumpulkan sebagai bahan untuk mencawab setiap masalah yang diangkat dalam penelitian ini. Dengan menggunakan metode empiris maka capaian yang ingin dilakukan dalam menemukan suatu kebenaran ilmiah.

Jenis Penelitian Didalam menjalankan pendekatan yuridis empiris ini, Dengan menggunakan metode deduktif bisa menggambarkan ketentuan-ketentuan mengenai Pengawasan Pekerja Outsourcing Di Kota Tanjungbalai ( Study Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai. Sedangkan metode induktif ialah data yang diperoleh dari hasil penelitian dilapangan demi diambil kesimpulan yang bersifat umum.

Lokasi penelitian dilakukan di Kota Tanjungbalai, mengingat objek penelitian yang hendak dilakukan berkenaan dengan Pengawasan Pekerja Outsourcing Di Kota Tanjungbalai ( Study Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai, sehingga dengan demikian sungguh memudahkan peneliti demi mendapatkan informasi



atau data yang berhubungan dengan Pengawasan Pekerja Outsourcing Di Kota Tanjungbalai ( Study Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai.

Sumber Data Penulis dalam melakukan penelitian untuk mengabil data penelitian menggunakan sumber data, dimana sumber data yang digunakan di penelitian ini didapat dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Dengan menggunakan dua macam bahan hukum yang meliputi Sumber data primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang terkait dengan permasalahan yang akan dibahas. Sumber data yang diperoleh dari lapangan dengan wawancara berbagai pihak yang menyangkut terhadap permasalahan dalam penelitian.

Sumber data sekunder yaitu bahan hukum yang diperoleh Buku sebagai salah satu bahan hukum merupakan berbagai buku yang berkaitan dengan pembahasan penelitian yang dilakuan oleh penulis mengenai bahan hukum yang terdiri dari: a. Merupakan hasil dari bahan pustaka ataupun dari literatur buku; b. Bahan yang berasal dari berbagai hasil seminar dan tulisan artikel yang ada di internet sebagai bahan hukum yang berhubungan dengan penelitian serta pembahasan dalam penulisan skripsi ini. c. Selanjutnya mengambil dari berbagai bahan hukum dari hasil yang dilakukan penelitian sebelumnya.

Teknik pengumpul data hendak sungguh menentukan hasil penelitian sehingga apa yang menjadikan tujuan penelitian ini bisa tercapai. Demi mendapatkan hasil penelitian yang objektif dan bisa dibuktikan kebenarannya serta bisa di

pertanggungjawabkan hasilnya, sehingga didalam kebenarannya serta dan dipertanggungjawabkan hasilnya, sehingga didalam penelitian ini hendak di pergunakan alat pengumpul data.

Didalam memporelah data yang diperlukan, sehingga dilakukan wawancara terhadap responden yang dilakukan secara langsung ialah Pengawasan Pekerja Outsourcing Di Kota Tanjungbalai ( Study Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai..

Analisis data kualitatif dilakukan apabila data empiris yang diperoleh ialah data kualitatif berupa kumpulan berwujud kata-kata dan tidak rangkaian angka serta tidak bisa disusun didalam kategori-kategori/struktur klasifikasi. Data bisa saja dikumpulkan didalam aneka macam cara (observasi, wawancara, intisari dokumen, pita rekaman) dan biasanya diproses terlebih dahulu sebelum siap digunakan (melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan, atau alih-tulis), tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun ke didalam teks yang diperluas, dan tidak menggunakan perhitungan matematis atau statistika sebagai alat bantu analisis.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### **Kewenangan Pemerintah Kab/Kota dibidang Ketenagakerjaan.**

Undang undang tentang Otonomi daerah memberikan kewenangan otonomi yang sangat luas kepada daerah, dimana daerah tersebut :

- a. “Berhak menyelenggarakan pemerintahan yang mencakup kewenangan



semua bidang pemerintahan, kecuali bidang politik luar Negeri, pertahanan keamanan, Yustisi, kebijakan Moneter dan fiskal Nasional dan Agama”.

- b. “Keleluasaan otonomi mencakup kewenangan yang utuh dan bulat, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian dan evakuas”.

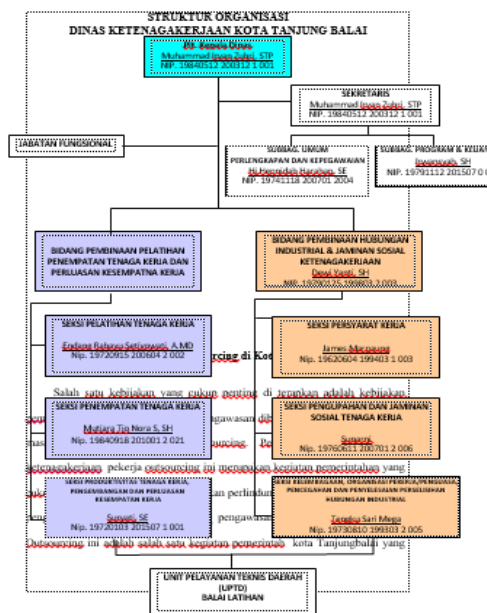
Undangundang nomor 32 Tahun 2004 pasal 14 ayat (1) huruf h, mengatur bahwa kewenangan kabupaten kota dalam bidang ketenagakerjaan adalah pelayanan bidang ketenagakerjaan. Dalam Peraturan Daerah nomor : 6 Tahun Tahun 2016 tentang kewenangan dan tugas dari Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai. Adapun yang menjadi tugas pokok dan fungsi Instansi Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai sesuai dengan Peraturan Daerah nomor : 6 Tahun Tahun 2016 jo Peraturan Walikota Nomor : 35 Tahun 2016 adalah sebagai berikut :

antara lain adalah meliputi pembinaan perusahaan dalam pelaksanaan hubungan kerja dengan pekerja / buruhnya dengan cara Outsourcing.

Dari data yang disampaikan oleh petugas Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai, bahwa jenis pekerjaan yang menjadi ruang lingkup pekerja/buruh Outsourcing di Kota Tanjungbalai terdapat 3 (tiga) jenis yaitu :

- a. Security.
- b. Cleaning Service.
- c. Pekerjaan pekerjaan lapangan lainnya.

Hasil wawancara penulis dengan petugas Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai Ibu Dewi Yanti, SH<sup>6</sup> Jumlah pekerja / buruh yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai ada sekitar 3380 orang dan jumlah perusahaan yang mendaftarkan pekerjanya sebanyak 122 Perusahaan, bahwa tidak terdapat pekerjaan yang bersifat tetap dikerjakan oleh pekerja / buruh outsourcing di Kota Tanjungbalai. Selanjutnya juga menyatakan bahwa pelaksanaan pengawasan pekerja outsourcing di Kota Tanjungbalai tetap dilakukan dengan cara monitoring ke Perusahaan, tidak banyak perusahaan yang mendaftarkan pekerja / buruh outsourcingnya sesuai ketentuan yang berlaku dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal ini bisa juga dipengaruhi oleh pemahaman atau kesadaran dari pengusaha dan juga pekerjanya masih rendah, sehingga perjanjian kerja outsourcingnya tidak tercatat di



<sup>6</sup> Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai, n.d.



kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai.

Selain itu menurut Ibu Tengku Mega<sup>7</sup> bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai pada saat ini fungsi pengawasan sudah berada dan menjadi wewenang Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sehingga dalam hal tertentu saja petugas Dinas Tenaga Kerja melakukan kunjungan ke Perusahaan.

Menurut penulis yang juga sebagai pekerja di PT. Agrindo Surya Abadi dan aktif sebagai pengurus Serikat Buruh, bahwa hasil pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja ini masih sangat lemah, hal ini dapat dibuktikan dari banyaknya perusahaan yang beroperasi di Kota Tanjungbalai dan diketahui banyak yang mempekerjakan pekerja outsourcing dengan cara kontrak kerja ternyata tidak tercatat di Kantor Dinas Tenaga Kerja. Menurut petugas dari Dinas Tenaga Kerja Hanya ada 1 (satu) Perusahaan yang mendaftarkan / mencatatkan perjanjian kerjanya di Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai yaitu dari PT. Pelindo milik BUMN.

Permasalahan pengawasan pekerja/buruh outsourcing oleh petugas Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai yang disampaikan kepada penulis, lebih kepada membantu pekerja / buruh outsourcing yang menghadapi perselisihan dengan pihak pengusaha, misalnya apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja dan pihak pekerja/buruh membuat laporan ke Dinas Tenaga Kerja, maka Mediator Hubungan Industrial memanggil para pihak untuk

dilakukan Mediasi. “Oleh karena itu, sebaiknya apabila terjadi perselisihan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Majikan, maka para pihak harus bersikap proaktif untuk melakukan musyawarah guna mencapai kesepakatan yang selalu disebut dengan istilah Perundingan Bipartit (Musyawarah yang langsung dilakukan oleh dua pihak yakni Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/Majikan)”<sup>8</sup>

Adapun tugas dari Mediator tersebut salah satunya adalah untuk melakukan Mediasi dan memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih terkait dengan perselisihan PHK pekerja / buruh outsourcing tersebut di Kota Tnjungbalai. Menurut pendapat penulis bahwa pengawasan secara khusus terhadap pekerja / buruh outsourcing ini misalnya pencatatan atau pendaftaran perjanjian kerja atau kontrak kerja, pengawasan syarat syarat dan norma kerja sebagaimana diatur dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenga Kerja No. 19 Tahun 2012 di Kota Tanjungbalai belum maksimal dilakukan secara khusus oleh Dinas Ketenagakerjaan.

Menurut penulis meskipun kewenangan untuk pengawasan saat ini menjadi wewenang Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara, akan tetapi untuk pengawasann pemenuhan syarat dan norma kerja yang diatur dalam Perjanjian Kerja Outsourcing ada kewajiban pengusaha untuk mendaftarkannya ke Dinas Tenaga

<sup>7</sup> Kasie Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai, n.d.

<sup>8</sup> Mangaraja Manurung, SH,MH, “Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit,” Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan 20, no. 3-2 (2018): hlm, 1-6.



Kerja setempat, dimana perjanjian kerja dilakukan. Maka disinilah seharusnya tupoksi dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai yang belum berjalan dengan baik.

### **Kendala dalam Pengawasan Pekerja Outsourcing di Kota Tanjungbalai**

Menurut petugas Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai bahwa secara teknis tidak terdapat kendala dalam pelaksanaan pengawasan pekerja outsourcing dilapangan, akan tetapi apabila timbul perselisihan dalam hubungan kerjanya misalnya tindakan PHK oleh Pengusaha, maka pihak Dinas Tenaga Kerja akan melakukan pemanggilan pekerja / buruh dan pengusaha guna dilakukan klarifikasi permasalahan, disinilah kemudian Dinas Tenaga Kerja mendapat hambatan karena masih ada pihak pengusaha yang tidak hadir untuk penyelesaian masalah tersebut. Selain itu faktor lain jadi hambatan yakni terbatasnya petugas Mediator hubungan Industrial yang ada dari Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai.

Disamping itu masih banyak juga para Pengusaha yang tingkat kesadarannya masih sangat rendah untuk mematuhi ketentuan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pekerja / buruh Outsourcing ini, dimana pengusaha memiliki kewajiban untuk mendaftarkan pekerja / buruh outsourcingnya, hal ini terbukti karena masih ditemukan perusahaan yang belum melaksanakan kewajiban untuk mendaftarkan pekerja / buruhnya tersebut. "Pengusaha dan buruh merupakan ikatan organisasi hubungan kerja yang memiliki visi dan misi dalam

mencapai tujuan dari organisasi usaha".<sup>9</sup>

Selain itu dari kalangan pekerja / buruh sendiri juga masih terdapat kelemahan pengetahuan akan hak haknya sendiri yang sudah dimuat dalam perjanjian kerjanya, maka dari itu peran orgaanisasi pekerja / buruh di perusahaan juga sangat diperlukan supaya dapat membuat laporan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai.

### **4. KESIMPULAN**

Ada 3 (tiga) jenis pekerjaan yang menjadi ruang lingkup pekerja/buruh Outsourcing di Kota Tanjungbalai yaitu :

- a. Security.
- b. Cleaning Service.
- c. Pekerjaan pekerjaan lapangan lainnya.

Dengan jumlah pekerja / buruh yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai ada sekitar 3380 orang dari 122 perusahaan yang mendaftarkan pekerjajanya. Tidak banyak perusahaan yang mendaftarkan pekerja / buruh outsourcingnya sesuai ketentuan yang berlaku dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja ini masih sangat lemah, hal ini dapat dibuktikan dari banyaknya perusahaan yang beroperasi di Kota Tanjungbalai dan

---

<sup>9</sup> Emiel Salim Siregar Mangaraja Manurung, "Kedaulatan Hukum Yang Dimiliki Oleh Peradilan Hubungan Industrial Dalam Mengani Perkara Ketenagakerjaan Di Indonesia," Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan ke-4 Tahun 2020 Tema : "Sinergi Hasil Penelitian Dalam Menghasilkan Inovasi Di Era Revolusi 4.0" Kisaran, 19 September 2020, no. September (2020): hlm 726-731.



diketahui banyak yang mempekerjakan pekerja outsourcing dengan cara kontrak kerja ternyata tidak tercatat di Kantor Dinas Tenaga Kerja. Hanya ada 1 (satu) Perusahaan yang mendaftarkan / mencatatkan perjanjian kerjanya di Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai yaitu dari PT. Pelindo milik BUMN.

Kesadaran dari pengusaha dan pekerja / buruh masih sangat rendah, sehingga perjanjian kerja outsourcingnya tidak tercatat di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai. Terbatasnya pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai juga karena fungsi pengawasan sudah berada dan menjadi wewenang Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Perlindungan dan pengawasan terhadap pekerja / buruh outsourcing perlu mendapat perhatian dari Dinas Tenaga Kerja sebagai institusi yang berwenang. Pengawasan terhadap pekerja / buruh outsourcing di Kota Tanjungbalai oleh petugas Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai masih belum maksimal, hal ini sesuai dengan data yang diberikan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dimana hanya ada 1 perusahaan saja yang terdaftar.

Dinas Tenaga Kerja perlu melakukan pembinaan rutin dengan memanggil pihak perusahaan jasa Tenaga Kerja atau penyedia jasa dan meminta supaya Perjanjian Kerja antara pekerja / buruh dengan pengusaha yang mempekerjakan pekerja / buruh out sourcing dapat mendaftarkan perjanjian kerjanya;

Masih terbatasnya jumlah pegawai ASN yang menjadi mediator, oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai supaya

mengusulkan kepada kementerian Tenaga Kerja supaya dapat dilakukan penambahan pegawai Mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungbalai.

### 5. DAFTAR PUSTAKA

#### Buku

Iva Kaelola. *UUD 1945 & Amandemen*. Yogyakarta: Buku pintar, 2012.

Lalu Husni. *Dalam Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, 1993.

Mangaraja Manurung, SH, MH. "Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit." *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan* 20, no. 3-2 (2018): 1-6.

Mangaraja Manurung, Emiel Salim Siregar. "Kedaulatan Hukum Yang Dimiliki Oleh Peradilan Hubungan Industrial Dalam Mengani Perkara Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan ke-4 Tahun 2020 Tema : "Sinergi Hasil Penelitian Dalam Menghasilkan Inovasi Di Era Revolusi 4.0"* *Kisaran, 19 September 2020*, no. September (2020): 726-731.

Sehat Damanik. *Hukum Acara Perburuhan*. Dss Publishing, 2006.

Suhairi, Bahmid, Mangaraja Manurung. "Aspek Hukum Penetapan Upah Minimum Kabupaten Batubara." *Jurnal Citra Justicia* 20, no. 2 (2018): 1-8.

"[Http://www.jurnal.una.ac.id/index.php/pionir/article/viewfile/1245/1056](http://www.jurnal.una.ac.id/index.php/pionir/article/viewfile/1245/1056) Hal 280





Diakses Tanggal 29  
Desember 2020 Jam 8.00.”

*Kasie Hubungan Industrial Dinas  
Tenaga Kerja Kota  
Tanjungbalai, n.d.*

*Kepala Bidang Hubungan  
Industrial Dinas Tenaga  
Kerja Kota Tanjungbalai,  
n.d.*